

المناخ التنظيمي في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر الهيئة التدريسية

أ.م.د. كريم ناصر علي

م.م. سوزان غلام رضا علي

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية

الفصل الأول: التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث:

تؤدي الجامعة دوراً أساسياً واجتماعياً مهماً باعتبارها منبراً للتطوير الحضاري والعلمي فهي تسعى إلى تنمية المجتمع، وإذا أردنا أن نتحدث عن دور الجامعة يمكن أن نقول بشكل عام أن دورها هو إعداد أفراد قادرين على مواصلة الحياة والعمل، ويكون هذا الإعداد أولاً عن طريق إمدادهم بالعلم والمعرفة وبناء الشخصية الجامعية للانسان، ولأن أساس العمل فيها هو العنصر البشري المتمثل في أعضاء الهيئة التدريسية وما ينبغي أن يتوفر لهم من مناخ تنظيمي يناسب المهمة الملقاة على عاتقهم، بحيث يتيح لكل منهم أن يتحرك ويبدع وينتج من دون أن يشعر أنه مراقب أو مهدد، مما يتيح مساحات من الحرية تسمح للتدريسيين تبادل الآراء وممارسة جميع أنواع الأنشطة سواء كانت هذه الأنشطة اجتماعية أو سياسية أو ثقافية.

يعد المناخ التنظيمي حلقة وصل ضرورية بين البنية التنظيمية وسلوك التدريسي داخل الجامعة، ومن هذا المنطلق يجب على القيادة التربوية الموجودة داخل الجامعة أن تتحرك نحو تطوير مناخ تنظيمي يشجع التدريسيين نحو مهنة التدريس، ويمكن ملاحظة وجود اختلافات بين الجامعات تبعاً لطبيعة المناخات السائدة فيها ونوع وطبيعة العلاقات بين رئيس القسم والتدريسيين، ففي جامعة ما يشعر رئيس القسم والتدريسيون بسعادة وثقة فيما يقومون به من أعمال، وهذا الشعور يبرز على المحيط بأكمله، وبالتالي

المناخ التنظيمي، في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية
أ.م.د. كريم ناصر علي، م.م. سوزان علاء رضا علي

ينعكس على أداء التدريسيين داخل القسم، ومن هنا يمكن القول إن المناخ التنظيمي هو الذي يحدد درجة تقدم الجامعة بشكل كبير، وعلى الأغلب فإن الجامعات التي تعيش مناخاً مغلقاً أو مشوشاً تكون أكثر عرضة للفشل في الأمد الطويل حتى وإن نجحت مرحلياً في أداء وظائفها الإدارية (المومني، 2006:23).

وتأسيساً على ما تقدم تبرز مشكلة البحث الحالي في محاولة التعرف على المناخ التنظيمي السائد في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

ثانياً: أهمية البحث:

ترتبط فاعلية أي تنظيم بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته في ذلك العمل باعتبار العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد البشرية والمادية المتاحة لا سيما في قطاعات التعليم، وأن المناخ التنظيمي الذي يعيشه الفرد في الجامعة يساهم بدرجة كبيرة بتكوين مفهومة لذاته وتحديد قدراته على تكوين علاقات مع الآخرين وعلى قابليته على العمل بفاعلية.

للمناخ التنظيمي دور مهم في عملية التطوير التنظيمي فهو يعد مؤشراً مهماً يمكن من خلاله قياس مدى رضا الأفراد عن المنظمة، كما أن التحكم والسيطرة على أبعاد المناخ التنظيمي يمكن إدارة المنظمة على تحفيز الأفراد ودفعهم نحو تحقيق أهداف المنظمة وتمكنها من ضبط السلوك التنظيمي للأفراد ويجعله في مصلحة العمل (القطامنة، 2000:28).

ويؤدي المناخ التنظيمي دوراً كبيراً في ترصين السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات، فالمناخ التنظيمي الذي لا يتوفر فيه السبل المثلى في الانسجام والتعاون والثقة يعاني من تدني الانتاجية والروح المعنوية لدى العاملين، وأن خلق التوازن الهادف بين السلوك العام للمنظمة والبيئة التي تعمل بها يعد حصيلة فاعلة ومن الضرورات التي تتطلبها المنظمة في التكيف والتوازن والاستقرار. (الشميشري وآخرون (بلا):258).

وتأسيساً على ما تقدم تكمن أهمية البحث الحالي في:

1- دور الجامعة في العراق وما تهدف إليه من الأدوار الكبرى في النهوض الحضاري والفكري والاقتصادي في مجتمعاتنا.

المناخ التنظيمي في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية
أ.م.د. كريم ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

2- أهمية الدور التي تقوم به الإدارة الجامعية وما ينبغي ان توفره لأعضاء الهيئة التدريسية من مناخ تنظيمي يشجع عطائهم العلمي بحثاً وتديساً وخدمة مجتمع.

3- الكشف عن واقع المناخ التنظيمي السائد في الجامعة المستنصرية.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- المناخ التنظيمي السائد في اقسام الجامعة المستنصرية من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية.

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي:

1. الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية من كلا الجنسين (ذكور - أناث).
2. الحدود المكانية: الكليات التابعة للجامعة المستنصرية التخصص (علمي - انساني).
3. الحدود الزمانية: العام الدراسي (2012 - 2013).

خامساً: تحديد المصطلحات:

سيعرض الباحثان تعريف المصطلحات الأساسية الخاصة بهذا البحث:

- المناخ التنظيمي (Organizational): تعريف (سلوكيهم - هليرجل) (1974):
(Slocim-Herllegal): (هي مجموعة الصفات المدركة عند تنظيم معين أو أنظمتها الفرعية التي تتولد من الكيفية التي يتعامل بها التنظيم مع أعضائه ومع البيئة المحيطة) (Slocim-Herllegal، 1974:256).

3. تعريف (الذنبات، 1999):

(بأنه مجموعة العوامل والخصائص والقواعد والأساليب التي توجه وتحكم سلوك الأفراد داخل التنظيم وتميزه عن غيره من التنظيمات الأخرى) (الذنبات، 1999:73).
التعريف النظري: (في ضوء التعاريف السابقة قد تتبنى الباحثان تعريف (الذنبات) تعريفاً نظرياً لعلاقتة بالبحث الحالي.

التعريف الاجرائي: (هو الدرجة التي سيحصل عليها التدريسيون عن اجابتهم على مقياس المناخ التنظيمي والذي يحتوي على مجموعة القواعد والخطط والأساليب).

الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة

أولاً. إطار نظري:

المناخ التنظيمي:

1- تطور مفهوم المناخ التنظيمي:

إن مصطلح المناخ التنظيمي هو أحد المفاهيم التي تبلورت في إطار تطور الفكر الإداري المعاصر ويعد (كورنال) (CORNEL) هو أول من استعمل مصطلح المناخ التنظيمي عام 1955 في دراساته عن مناخ المؤسسات التعليمية، وقد ذكر (ريناتو تاجيوري) (Renato-Tajiuri) أن التناسق الخاص للخصائص المحتملة للبيئة والوسط والنظم الاجتماعية والثقافية تكون معاً المناخ التنظيمي. بمثل ما أن التناسق الخاص للخصائص الشخصية تكون شخصية الفرد (المؤمن، 2008:141).

لقد أخذت فكرة المناخ التنظيمي طريقها إلى الظهور مع مطلع الستينات من القرن الماضي ومنذ ذلك الحين، وهي تحظى باهتمام العديد من الباحثين لاسيما في نظرية التنظيم والسلوك التنظيمي، والمناخ التنظيمي هو محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة، كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها ويحللونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستلخصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسرات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة انتمائهم وولائهم للمنظمة (السكران، 2004:13).

2- خصائص المناخ التنظيمي:

في ضوء تعبير المناخ التنظيمي عن الظروف والعناصر كافة المحيطة بالفرد داخل المؤسسة في أثناء عمله وتأثير هذه الظروف على سلوك الفرد واتجاهاته نحو العمل، وقد توصل عدد من الباحثين إلى مجموعة من الخصائص المميزة للمناخ التنظيمي وتتمثل فيما يأتي:

1. إن المناخ التنظيمي يعبر عن مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية للمنظمة بحيث يمكن من خلالها تمييز منظمة ما عن الأخرى.
2. يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية والتنظيمية ويعبر المناخ التنظيمي عن خصائص المنظمة كما يتم إدراكها من قبل العاملين فيها وليس بالضرورة أن تتوافق تصوراتهم مع الوضع القائم (القيوتي، 1994:73).

المناخ التنظيمي، في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية
أ.م.د. كريم ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

3. المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المنظمة كما أنه ليس اصطلاحاً بديلاً عنها
(العباسي، 2008:19).

4. تختلف العناصر المكونة للمناخ التنظيمي ولكن هويته تبقى كما هي دائماً.

3- أبعاد المناخ التنظيمي:

هناك اختلاف بين الباحثين حول تحديد عدد ونوعية الأبعاد الأساسية المكونة للمناخ التنظيمي حيث يرجع سبب ذلك إلى طبيعة البيئات التي تمت دراستها من قبلهم إضافة إلى أن المقاييس المستخدمة للتوصل إلى طبيعة المناخ التنظيمي نفسه متغيرة ومتباينة عبر الزمن، فضلاً عن تباينها فيما بينهما، وكذلك الاهتمام بمصادقية هذه المقاييس ومدى الاعتماد عليها، وعلى الرغم من هذه الصعوبات إلا هنالك محاولات جادة بشأن إيجاد أبعاد عامة ومقبولة للمناخ التنظيمي (سليمان، 1987:38).
وسيسلط الباحثان الضوء على الأبعاد التي تتناولها في مجال بحثها وهي (القيادة، العلاقات الانسانية، المشاركة في اتخاذ القرار، الحرية الاكاديمية، الانتماء، الاتصال، تكنولوجيا العمل) كون هذه الأبعاد هي المتضمنة للكثير من الأبعاد التي تناولها الكثير من الباحثين.

1. القيادة الإدارية: يعطى هذا البعد أهمية استثنائية في تحديد نوعية المناخ التنظيمي لكونه العامل الأساسي في تسير العمل داخل التنظيم عن طريق دفع الأفراد وحث روح النشاط والحماس في نفوس الأفراد داخل التنظيم، وأن التطور والتقدم والنجاح الذي يصادف مؤسسات التعليم العالي وبما فيها الجامعات يقاس بمدى فاعلية القيادة الإدارية فيها .

2. العلاقات الانسانية: ويقصد بها دفع العلاقات الانسانية داخل المنظمة وهل هي قائمة على الاحترام والثقة المتبادلة والتعاون سواء كان بين العاملين مع بعضهم البعض أو مع الرؤساء أو الإدارة وأن وجود الاهتمام بمثل هذه العلاقات يؤدي إلى وجود نسيج متماسك في المنظمة بحيث تتكاتف الأيدي وتتوحد الغايات لتحقيق أهداف المنظمة ومصالحها. (القطامنة، 2000:31).

3. المشاركة في اتخاذ القرار: ويقصد بالمشاركة بأنها هي عملية منح الأفراد العاملين في المستويات الإدارية المختلفة فرصة المشاركة في صنع القرارات الخاصة

بالأعمال التي تمارس من قبلهم ويعتمد مبدأ مشاركة العاملين على مفهوم الإدارة بالمشاركة أو الإدارة بالكتاب المفتوح، وهو مدخل إداري يتبنى اشتراك العاملين في عمليات اتخاذ القرار حيث يشجع الرئيس المرؤوسين على ابداء آرائهم ومقترحاتهم حول أفضل الطرق لأداء العمل بحيث لا يكون على مستويات الإدارة العليا. (العباسي، 2008:82).

4. الحرية الأكاديمية: ويقصد بالحرية الأكاديمية هي حرية أعضاء المجتمع الأكاديمي لانجاز مهامهم من دون تعرضهم لأية مضايقات من زملائهم أو من رؤسائهم في العمل وهذه الحرية تمنح للأفراد العاملين على وفق ضوابط عامه تحافظ على الحرية من الفوضى. (هادي، 2010:36)

5. الانتماء: ويقصد بالانتماء هو استثمار متبادل بين الأفراد والمنظمة باستمرار العلاقات التعاقدية ويترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة ورغبة الفرد بأعطاء جزء من نفسه من أجل الاسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية. (الشربيني، 1987:23).

6. الاتصال: هو نشاط إداري واجتماعي ونفسي داخل المنظمة والذي يساهم في نقل المفاهيم والآراء والأفكار عبر القنوات الرسمية وتعد عملية الاتصالات بين الأفراد ضرورة أساسية في توجيه وتفسير السلوك الفردي والجماعي للعاملين وتعتبر وسيلة لانجاز الأعمال والمهام والفعاليات المختلفة في المنظمة. (حمدي، 2009:43).

7. تكنولوجيا العمل: توفر التطورات الحديثة مناخاً تنظيمياً يتلاءم مع الأفراد والمنظمة على حد سواء إلا أنه أحياناً يشير لدى العديد من العاملين لبعض المخاوف من زيادة البطالة ونقص الروح المعنوية للعاملين والتكنولوجيا تساهم في توزيع مهام وواجبات العمل بشكل سليم بين الأفراد وإيجاد وتحديد شبكات الاتصال بطريقة يتحقق معها التلاؤم المنظمي بأقصى كفاءة وفاعلية وتحديد المستويات والعلاقات المنظمة طبقاً للأحتياجات الحقيقية في شبكات تدفق العمل وتحسين ظروف المادية للعمل. (الفهيدى، 2009:56).

4- أنواع المناخ التنظيمي:

مثلاً تعددت الآراء حول مكونات المناخ التنظيمي وعناصره فأن تصنيفات المناخ التنظيمي وأنواعه هي الأخرى قد تعددت فبعض الباحثين يميز بين نوعين من المناخ التنظيمي هما: المناخ التنظيمي الايجابي والمناخ التنظيمي السلبي، وبعضهم يميز بين المناخ التنظيمي المعاون والمناخ التنظيمي المعيق بينما فريق ثالث يميز بين المناخ التنظيمي.

ولقد أثمرت محاولات الباحثين ومن خلال دراستهم موضوع المناخ التنظيمي إلى تصنيف المناخ التنظيمي لعدة أنواع، وفي دراسة مقارنة أجراها (Hall) لتحديد درجة التطابق بين استبانة (هالين، كروفت) (Halpin, Croft) لقياس المناخ التنظيمي ونموذج (ليكرت) (Likert) لتصنيف المناخ التنظيمي، أظهرت نتائج دراسته وجود علاقة ايجابية معنوية بين الإداريين، فقد أشار (هالين، كروفت) إلى أن المناخ التنظيمي يمكن أن يتدرج على خط متصل يمتد ما بين المناخ المفتوح في طرف إلى المناخ المغلق في الطرف المقابل، وعلى امتداد هذا التدرج يميز (هالين ، كروفت) بين ستة أنواع للمناخ التنظيمي (Hall, 1970:9).

ويمكن توضيح انواع المناخ التنظيمي التي توصل إليها (هالين، كروفت) وهي ستة أنواع:

1. المناخ المفتوح (Open):

يتميز هذا المناخ بالروح المعنوية العالية التي يتمتع بها أفرادها ووجود قيادة ديمقراطية داعمة واستقلالية العامل والمشاركة في المعلومات حيث تنتشر الاتصالات فيه من جميع الاتجاهات.

2. مناخ الإدارة الذاتية (Autonomous):

السمة الرئيسية لهذا المناخ هو الحرية شبه الكاملة التي يعطيها الرئيس للمرؤوسين في حدود مصلحة العمل، وإن كان يميل سلوكه إلى تطبيق القوانين واللوائح حرفياً من دون مراعاة الظروف المتغيرة وترتفع الروح المعنوية للعاملين.

3. المناخ الموجه (Controlled):

يتميز هذا المناخ بأن الروح المعنوية للعاملين مرتفعة إلى حد ما والاهتمام الشديد بإنجاز العمل على حساب إشباع الحاجات الاجتماعية، وترتفع فيه درجة الإعاقة والتفكك والانعزال.

4. المناخ العائلي (Familiar):

يتصف هذا المناخ بالألفة الشديدة بين العاملين ووجود علاقات طيبة بينهم مما يؤدي إلى إحساسهم بالرضا نتيجة إشباع حاجاتهم الاجتماعية، ولا يوجد اهتمام كافٍ بتحقيق أهداف المنظمة وإنجاز العمل والروح المعنوية متوسطة نتيجة عدم وجود رضا عن ظروف العمل.

5. المناخ الأبوي (Paternal):

يتميز هذا المناخ بتركيز السلطة في يدي الرئيس وبالتالي فهو يحاول دون ظهور أي مبادرات فردية بين العاملين معه، لذا فإن سلوكه بهذه الطريقة لا يحقق التوجيه الكافي لسير العمل بالنسبة للعاملين معه أو إشباع حاجاتهم الاجتماعية، وتسود الروح المعنوية المنخفضة وتنخفض الإعاقة وترتفع درجة التفكك والتركيز على الإنتاج.

6. المناخ المغلق (Closed):

يسود في هذا المناخ الفتور لدى جميع العاملين بالمنظمة نظراً لعدم إشباعهم لحاجاتهم الاجتماعية أو لعدم إحساسهم بالرضا لإنجاز العمل بالرئيس غير قادر على توجيه العاملين نحو إنجاز العمل ولا يرغب في الاهتمام بحاجاتهم الاجتماعية وتنخفض الروح المعنوية لدى العاملين. (Hall, 1970:9).

ثانياً. دراسات سابقة:

أ- دراسات عربية:

1- دراسة (القيوتي، 1994):

(تقييم المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)
هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الأردنية وتصدت هذه الدراسة الاجابة على السؤالين الآتيين:

المناخ التنظيمي، في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية
أ.م.د. كريمة ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

1. ماهو تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية للمناخ التنظيمي السائد فيها.
2. ماهي العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي وبين كل من جنس عضو هيئة التدريس والكلية التي ينتمي إليها ورتبته الأكاديمية وسنوات الخبرة.
وتكونت عينة البحث من (369) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية أي بنسبة (51,5%) من المجتمع الاصلي للدراسة. وقد اعتمد الباحث استبانة تم تطويرها من قبله لتقييم المناخ التنظيمي وتكونت الاداة من ستة أبعاد وهي (فلسفة القيادة، نمط الاتصالات، نمط اتخاذ القرارات، نمط العلاقات بين العاملين، نمط تقييم الأداء، نمط تحفيز العاملين).
واستعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية: (التوزيعات التكرارية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، تحليل التباين).
وأظهرت الدراسة النتائج الآتية:

1. ان تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية على اختلاف رتبهم وفترات خدمتهم هو بدرجة (49,2%) ان هذا الاجماع على تدني تقييم المناخ التنظيمي لايمكن إلا أن يكون ذا إثارة ضارة جداً على الجامعة ومن ثم على المجتمع.
2. تبين النتائج أن أهم عامل يساهم في تشكيل الصورة غير المرضية للمناخ التنظيمي تتعلق بسياسة التحفيز ثم نمط تقييم الأداء وفلسفة الإدارة ثم نمط اتخاذ القرارات ثم نمط العلاقات السائدة فيما بينهم من جهة وما بينهم وبين الإدارة من جهة أخرى وأن البعد الأخير يحظى بأعلى تقييم إلا أنه يصل إلى مستوى القبول (القويوتى،1994).
2- دراسة (عابدين، وابو سمرة، 2001):

(المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراها أعضاء هيئة التدريس فيها)
هدفت الدراسة إلى التعرف تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ التنظيم السائد فيها وإلى أثر المتغيرات الآتية: (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)، وقد بلغت عينة البحث (182) تدريسياً ، واستعمل البحث أداة تمثلت في استبانة تضمنت (45) فقرة موزعة على ستة مجالات هي (الاسلوب الإداري، العلاقات، الإجراءات والسياسات، التقدم المهني، الحوافز)، استعمل البحث الوسائل الاحصائية الآتية: (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، الفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون).

المناخ التنظيمي، في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية
أ.م.د. كريم ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

وأظهرت نتائج الدراسة: تدني مستوى تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمناخ التنظيمي بشكل عام، وتفاوتت مستويات التقدير باختلاف حالات المناخ التنظيمي المحددة في الأداة وأختلاف تصورات التدريسيين للمناخ التنظيمي باختلاف الجنس (صالح الإناث)، واختلاف نوع الكلية (صالح الكليات الانسانية)، وبأختلاف الرتبة الأكاديمية (صالح رتبة أستاذ)، وبأختلاف سنوات الخبرة في جامعة القدس (صالح من نقل خبرته عن 5 سنوات). (عابدين وأبو سمرة، 2001)

ب- دراسات أجنبية:

1- دراسة كبس (Kabes,1990):

(The relationships among teacher satisfaction, school organizational climate and professional growth and development attitudes of high school teacher)

(العلاقة بين رضا المدرس والمناخ التنظيمي للمدرس وتراكم الخبرة المهنية واتجاهات تطوير مدرسي المدارس الإعدادية)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مناخ المدرسة ورضا المدرس وتراكم الخبرة المهنية والاتجاهات التطويرية باعتبارها مفهومة ومدركة من قبل مدرسي المدارس الإعدادية.

وتكونت عينة الدراسة من (173) مدرساً في أربع مدارس إعدادية.

أما أداة الدراسة فقد استخدم مقياس (Nassap) لقياس ملامح مناخ المدرسة، وكذلك استخدم لقياس ادراك مدرسي المدارس الثانوية الوجداني لبيئات عملهم.ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

1. ان مناخ المدرسة كان بصورة عامة نموذجياً والرضا في المدارس الأربع كان نموذجياً كذلك.

2. هناك علاقة ايجابية ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0,01) بين المناخ وتراكم الخبرة المهنية أي العلاقة بين متغيرات المناخ المدرسي العشرة ومتغيرات تراكم الخبرة المهنية ذات الأبعاد التسع.

3. هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين الرضا والنمو المهني أي تراكم الخبرة المهنية، ترى هذه الدراسة بان تراكم الخبرة المهنية مرتبط بمناخ العمل والرضا عن العمل (Kabes,1990).

2- دراسة باتريك (Patrick,1995):

(Investigating the reciprocal relationship existing between organizational climate ship style)

(الكشف عن العلاقة المتبادلة بين المناخ التنظيمي والأسلوب القيادي)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة المتبادلة الموجودة بين المناخ التنظيمي والأسلوب القيادي. وتكونت عينة الدراسة من (30) طالباً متخرجاً في تخصص المناهج والإدارة التعليمية في شيكاغو.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. هناك علاقة بين الأسلوب القيادي لمدير المدرسة وبين المناخ التنظيمي السائد في تلك المدرسة.

2. إن الأسلوب القيادي لمدير المدرسة يؤثر بقوة على ارضاء المعلمين.

3. هناك اختلاف في المناخ التنظيمي للمدارس يعود إلى جنس مدير المدرسة (Patrick,1995).

ج- موازنة الدراسات السابقة:

استطاع الباحثان الاطلاع على (4) دراسات تناولت موضوع المناخ التنظيمي وقد تباينت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأهداف، العينات، الأدوات المستخدمة، الوسائل الإحصائية، الاجراءات التي اتبعت وأبرز النتائج التي توصلت إليها:

- اتفقت الدراسات السابقة باتباعها المنهج الوصفي والذي اتخذته الدراسة الحالية منهجاً لها.

- تباينت الدراسات السابقة في أهدافها، فمنها ما هدفت إلى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي مثل دراسة (القيوتي،1994) ودراسة (عابدين وأبو سمرة، 2001).

- هناك دراسات أخرى اهتمت بدراسة المناخ التنظيمي وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل دراسة (Kabes,1990)، وعلاقته بالرضا، ودراسة (Patrick,1995) الذي تناول دراسة العلاقة المتبادلة بين المناخ التنظيمي والأسلوب القيادي.

- وفيما يتعلق بالعينة فقد تباينت الدراسات السابقة في عدد وطبيعة أفراد العينة التي اعتمدت عليها في تطبيق الأداة إذ كانت دراسة (Patrick,1995) (30) فرداً كحد أدنى بينما كانت دراسة (القيوتي،369) (539) كحد أعلى ، أما الدراسة الحالية فكان عدد أفرادها (580) تدريسياً وتدرسية.

- أما من حيث طبيعة أفراد العينة فقد تباينت الدراسات السابقة وفقاً لطبيعة الدراسة والمجتمع الذي سحبت منه، حيث تناولت بعض الدراسات عيناتها من أساتذة الجامعات مثل دراسة (القيوتي، 1994)، ودراسة (عابدين وأبو سمرة، 2001)، في حين استهدفت دراسة أخرى تدريسي المرحلة الثانوية مثل دراسة (Kabes, 1990) ودراسة أخرى طبقت على طلبة الجامعة الخريجين مثل دراسة (Patrick, 1996).
- أما الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة (القيوتي، 1994)، ودراسة (عابدين وأبو سمرة، 2001) من حيث اختيار عينة البحث من التدريسيين.
- أما البحث الحالي فقد اعتمد على عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المستنصرية.
- أما أدوات البحث المستخدمة في الدراسات السابقة فأنها جميعها استخدمت الاستبانة كأداة صالحة للكشف عن الأغراض التي ترمي إليها الدراسات، وكانت الاختلافات فيما بينهم في الأبعاد المستخدمة لقياس المناخ التنظيمي إضافة إلى أن أغلبها استخدم أدوات جاهزة خاصة لقياس المناخ التنظيمي بعد إجراء التعديلات التي جعلها ملائمة للبيئة التي سوف تطبق فيها تلك الأدوات مثل دراسة (Kapes, 1990).
- تباينت الدراسات السابقة في الوسائل الإحصائية المستخدمة فيها للتوصل إلى نتائجها بحسب متطلبات التحليل ومجريات طبيعة البحث أما أهم الوسائل التي أشارت إليها الدراسات السابقة هي (المتوسط الحسابي، الوزن المئوي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي)، أما البحث الحالي فيستفيد من الوسائل الإحصائية التي تتناسب مع متطلباته.

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي فقد تطلب التعرف على المجتمع الأصلي واختيار عينة البحث، وتحديد الخطوات التي اتبعت في بناء أداة البحث والجراءات التي اتبعت في جمع البيانات والوسائل الإحصائية المناسبة التي استخدمت في معالجتها والتوصل إلى النتائج.

أولاً: منهج البحث:

اتبع الباحثان منهج البحث الوصفي، لأنه الأنسب لهذه الدراسة والذي عرفه (ملحم، 200) على أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو

المناخ التنظيمي، في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر الهيئة التدريسية

أ.م.د. كريمة ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم، 2000:324).

ثانياً: مجتمع البحث:

- ويقصد به (مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها فهو جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يكونون موضوع مشكلة البحث (الجابري، 2010:245).
- ويتحدد مجتمع البحث الحالي بالتدريسيين في الجامعة المستنصرية للعام الدراسي (2012-2013) موزعين على (12) كلية (6) منها علمية و(6) انسانية والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1)

توزيع اعضاء الهيئة التدريسية من مجتمع البحث وفقاً للكليات والدرجة العلمية

ت	الكلية	دكتوراه	ماجستير	المجموع
1	الأداب	125	84	209
2	التربية	162	147	309
3	الهندسة	108	204	312
4	الإدارة والاقتصاد	93	85	178
5	العلوم	170	280	450
6	الطب	153	50	203
7	التربية الاساسية	185	123	308
8	القانون	30	30	60
9	الصيدلة	28	69	97
10	طب الاسنان	11	84	95
11	العلوم السياسية	22	15	37
12	التربية الرياضية	15	19	34
	المجموع	1102	1190	2292

ثالثاً: عينة البحث:

بعد إجراء تحديد المجتمع الاصيلي للدراسة اختار الباحثان عينة البحث والتي بلغت (580) تدريسياً موزعين على (8) كليات وهي (الأداب، التربية، التربية الاساسية، الإدارة والاقتصاد، القانون، طب الاسنان، الهندسة) بالطريقة العشوائية الطبقية للعام الدراسي (2013-2012) ومن الاختصاصات العلمية والإنسانية أي بنسبة (25%) من المجتمع الأصلي، ويمكن الاعتماد على هذه النسبة في تمثيلها للمجتمع بحسب ما أشارت

المناهج التنظيمي، في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية
 أ.م.د. كريم ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

إليه العديد من المصادر الخاصة بالبحوث التربوية، وكذلك القياس والتقويم التربوي ومنهم (Gay,1980,Call,1979,Nunnal,1978).

بأن يكون أقل عدد لأفراد العينة في البحوث الوصفية هو:

- (20%) من حجم المجتمع إذا كان صغيراً نسبياً (بضع مئات).
- (10%) من حجم المجتمع إذا كان كبيراً نسبياً (بضع والألاف).
- (5%) من حجم المجتمع إذا كان كبيراً جداً (عشرات الألاف فأكثر). (عوده والمكاوي: 135,134,1993)

الجدول (2)

يوضح عدد أفراد العينة موزعين على الكليات للعام الدراسي (2012-2013)

المجموع	دكتوراه	ماجستير	الجنس	الكلية
84	20	22	ذكور	الاداب
	12	30	اناث	
83	14	24	ذكور	التربية
	19	26	اناث	
98	26	20	ذكور	الهندسة
	17	35	اناث	
65	12	11	ذكور	الإدارة والاقتصاد
	18	24	اناث	
59	15	12	ذكور	العلوم
	12	20	اناث	
94	26	20	ذكور	التربية الاساسية
	20	28	اناث	
58	5	20	ذكور	طب الأسنان
	4	29	اناث	
39	8	10	ذكور	القانون
	6	15	اناث	
580	234	346		المجموع

رابعاً: أداة البحث:

تعد أداة البحث من العناصر الرئيسية المتفق عليها في الدراسات الوصفية وميدان الإدارة التربوية. وبما أن البحث الحالي يتطلب توافر أداة أو مقياس لتحقيق أهدافه لقياس المناخ التنظيمي، إذ تقيس هذه الأداة عناصر المناخ التنظيمي لأجل تحقيق أهداف البحث الحالي وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات الأجنبية ذات العلاقة بموضوع المناخ التنظيمي، وبعد استشارة الخبراء والمختصين في مجال الإدارة التربوية تم بناء أداة تكونت من (7) مجالات وهي:

1. القيادة الإدارية وتضمنت (15) فقرة.
2. العلاقات الإنسانية وتضمنت (12) فقرة.
3. المشاركة في اتخاذ القرار وتضمنت (12) فقرة.
4. الحرية الأكاديمية وتضمنت (10) فقرة.
5. الانتماء وتضمنت (12) فقرة.
6. تكنولوجيا العمل وتضمنت (12) فقرة.
7. الاتصال وتضمنت (12) فقرة.

وعليه فقد تضمنت الأداة (85) فقرة بصورتها الأولية، وقد أعطيت (5) بدائل وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) إذ تم إعطاء الأوزان (4، 3، 2، 1) على التوالي.

- الخصائص السكيومترية للمقياس:

أولاً: الصدق (Validity):

لابد من الأداة أن تتسم بالصدق لكي تكون أكثر موضوعية ودقة وصلاحيه للاستخدام، ولغرض التأكد من صلاحيه الأداة ينبغي أن تخضع للصدق والذي يقصد به أن تقيس الأداة بالفعل ما وضع لقياسه وليس لشي آخر (ابو لبد، 1979: 242) وتحقق الباحثان من الصدق حسب عدة مؤشرات وكالاتي:

أ. الصدق الظاهري (Face Validity):

وهو المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه المفردات، وكذلك يتناول تعليمات الاختبار ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية ودقة (الجلبي، 2005: 92).

المناخ التنظيمي، في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر الصيأه التدريسية
 أ.م.د. كريم ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

واللحصول على مؤشر الصدق الظاهري تم عرض الأداة (الاستبانة) بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والبالغ عددهم (13) خبيراً من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية والنفسية، وذلك لإبداء آرائهم في مدى صلاحية وملائمة العبارات في ضوء مجالاتها. وذلك بوضع علامة (✓) في حقل (صالحة، غير صالحة، بحاجة إلى تعديل)، ثم تدوين التعديل المقترح وإجراء التعديلات التي يرونها مناسبة وبعد استرجاع الاستبانات من المحكمين قامت الباحثة بنشيت الفقرات الصالحة وإعادة صياغة الفقرات التي تحتاج إلى تعديل أو تبديل وفصل أو دمج الفقرات التي تحتاج إلى ذلك، ولقد اعتمدت نسبة (80%) فأكثر من موافقة المحكمين دلالة على صدق العبارات، والجدول (3) يوضح نسبة اتفاق المحكمين لكل اداة.

الجدول (3)

نتائج الصدق الظاهري للأداة

مربع كاي	نسبة الاتفاق	غير الموافقين	الموافقين	الفقرات
13	%100	-	13	42،41،37،34،32،30،27،22،24،18،17،11،5،9،8،6،3،2،78،79،77،73،70،68،66،64،63،61،58،55،52،49،47،45،81،84
9,307	%92	1	12	،31،29،28،26،25،23،21،20 ،19،16،13،12،10،7،5،4،1،72،69،65،62،60،57،53،51،48،46،44،43،40،39،36،35
6,230	%85	2	11	80،82،84،85 ،76،75،74،71،67،59،50،56،38،33،25،14

اعتمد الباحثان مقياس (ليكرت Lekert) الخماسي إذ تم وضع (5) بدائل أمام كل فقرة وهذه البدائل هي: (أوافق بدرجة كبيرة جداً، أوافق بدرجة كبيرة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة قليلة، لا أوافق) وأعطيت لهذه البدائل الأوزان (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي. ويعود سبب اعتماد مقياس ليكرت إلى أنه يتمتع بجملة من الميزات يمكن اجمالها بالآتي:

- 1- يعطي حكماً أكثر دقة لقياس درجة المتغير.
- 2- ذو تركيب بسيط ويكون احساساً جيداً عند المستجيب لأنه يتيح له فرصة لاختيار أكبر عدد من العبارات التي ترتبط بالموقف نفسه.
- 3- له درجة كبيرة من الصدق والثبات .

المناخ التنظيمي، في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية
 أ.م.د. كريم ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

4- يعطي درجة لكل فقرة من فقرات المقياس وعلى المستجيب أن يجيب على جميع فقرات المقياس. (عبد الرحمن، 1998، 200).

ب- الصدق البنائي (Contract validity):

يحدد صدق البناء المدى الذي تستطيع فيه الأداة قياس ماعدت لقياسه (Anastasi, 1983:217)، لذا تحقق الباحثان من صدق البناء من خلال التحليل الإحصائي للفقرات وبا اعتماد الأساليب الآتية:

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال:

من مميزات هذا الأسلوب أنه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته ثم حساب صدق الفقرة عن طريق معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وتبين أن جميع الفقرات دالة عند مستوى الدلالة (0,05) وبدرجة حرية (423)، لأن القيمة الجدولية (0,98) أصغر من القيمة المحسوبة والجدول (4) يوضح معامل ارتباط الفقرة بكل مجال من مجالات المقياس.

الجدول (4)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه في مقياس

المناخ التنظيمي

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
1	القيادة	15	1	0,68
			2	0,62
			3	0,61
			4	0,63
			5	0,60
			6	0,62
			7	0,58
			8	0,61
			9	0,60
			10	0,57
			11	0,63
			12	0,63
			13	0,62

المناهج التنظيمية في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر الصيأه التدريسية

أ.م.د. كريمة ناصر علي ، م.م. سوزان ملام رضا علي

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
2	العلاقات الإنسانية	12	14	0,57
			15	0,56
			16	0,57
			17	0,59
			18	0,64
			19	0,60
			20	0,60
			21	0,62
			22	0,57
			23	0,56
			24	0,61
			25	0,65
3	المشاركة في اتخاذ القرار	12	26	0,63
			27	0,56
			28	0,60
			29	0,59
			30	0,60
			31	0,61
			32	0,55
			33	0,56
			34	0,63
			35	0,60
			36	0,56
			37	0,59
4	الحرية الأكاديمية	10	38	0,57
			39	0,56
			40	0,61
			41	0,58
			42	0,58
			43	0,59
			44	0,61
			45	0,64
			46	0,62
			47	0,58
48	0,61			
49	0,60			

المناخ التنظيمي في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية

أ.م.د. كريمة ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
5	الانتماء	12	50	0,57
			51	0,56
			52	0,58
			53	0,58
			54	0,56
			55	0,50
			56	0,54
			57	0,55
			58	0,51
			59	0,58
			60	0,60
			61	0,59
6	تكنولوجيا العمل	12	62	0,48
			63	0,54
			64	0,56
			65	0,54
			66	0,50
			67	0,58
			68	0,55
			69	0,55
			70	0,52
			71	0,56
			72	0,55
			73	0,54
7	الاتصال	12	74	0,50
			75	0,57
			76	0,53
			77	0,55
			78	0,53
			79	0,59
			80	0,58
			81	0,54
			82	0,56
			83	0,57
			84	0,58
			85	0,50

ثانياً: ثبات مقياس المناخ التنظيمي:

يعد الثبات أحد الخصائص المهمة في الاختبارات والمقاييس النفسية، ونعني به ثبات نتائج المقياس تقريباً في المرات التي طبق فيها على الأفراد أنفسهم، أو إعطاء النتائج نفسها تقريباً عندما تطبق صور متكافئة أو متماثلة فيه، وهذا يعني استقرار النتائج عبر الزمن، ولكي تكتسب أداة البحث موثوقيتها في قياس الظاهرة المطلوبة فلا بد أن تتسم بالثبات. ويقصد بثبات الأداة قدرتها على إعطاء نتائج ثابتة إذا ما أعيد تطبيقها مرة ثانية على الأفراد أنفسهم، وفي الظروف نفسها (فان دالين، 1984: ص 471)، واعتمد الباحثان طريقتين لقياس الثبات:

1. إعادة الاختبار:

تم استخراج الثبات بعد أن طبقت الأداة على عينة البحث التي أخذت عشوائياً من مجتمع البحث بتاريخ 2013/2/15 والبالغ عددهم (50) تدريسياً من كليات الجامعة المستنصرية، وهي كما يأتي (التربية، الآداب، القانون، التربية الأساسية، الهندسة، العلوم، طب الأسنان، الإدارة والاقتصاد) وقد تم استلام الأداة بشكل كامل في التطبيق الأول وبعد مرور أسبوعين أعيد الاختبار على العينة نفسها بتاريخ 2013/3/5. وتم استلام الاستمارات بشكل كامل أيضاً في التطبيق الثاني، وهي التي تم اعتمادها في حساب الثبات، واستخدمت لهذا الغرض معادلة بيرسون في إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات الاجابتيين. إذ كان معامل الثبات (79,4)، ويعد هذا المعامل مقبولاً لأغراض الدراسة الحالية.

معادلة الفا كرونباخ (Alpha crobch):

ولتحقيق ثبات الأداة استخدم الباحثان معادلة الفا كرونباخ والتي تعد من أكثر الطرق شيوعاً، وبالأمكان الوثوق بنتائجها، وهذا النوع من الثبات يحسب معامل اتساق الأسئلة، أي قوة الارتباط بين فقرات المقياس (الاتساق الداخلي) (ابو حطب وعثمان، 1973: 82). وبناءً على ذلك تم استعمال معادلة الفاكرونباخ بعد تطبيق الاداة على عينة إعادة الاختبار نفسها في المرة الأولى، وقد بلغ معامل الثبات (81,7) ويعد هذا المعامل مقبولاً لأغراض الدراسة الحالية.

الجدول (5)

يوضح درجات ثبات مقياس المناخ التنظيمي بطريقتي إعادة الاختبار والفاكرونباخ

معامل الثبات بطريقة		المجال
إعادة الاختبار	الفاكرونباخ	
0,86	0,88	القيادة
0,82	0,84	العلاقات الإنسانية
0,81	0,82	المشاركة في اتخاذ القرار
0,80	0,81	الحرية الأكاديمية
0,79	0,80	الأولوية
0,75	0,78	تكنولوجيا العمل
0,73	0,79	الأوتصال
79,4	81,7	الثبات الكلي للمقياس
69,3	71,3	المعدل العام

سادساً: الوسائل الإحصائية:

استعمل الباحثان الوسائل الإحصائية المناسبة في البحث الحالي بالاستعانة
 بالبرنامج الإحصائي (SPSS) وهي كالآتي:

1. النسبة المئوية:

استخدمت لوصف مجتمع البحث وعينته ونسبة اتفاق المحكمين على فقرات اداة المناخ

التنظيمي.

2. مربع كاي ($X_2 - Test$): استخدم لإيجاد الصدق الظاهري.

3. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient):

لإيجاد الثبات ومعاملات ارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس بواسطة

برنامج الحاسوب الآلي (SPSS).

4. معادلة الفا كرونباخ (Coefficient Alpha):

استخدمت في حساب ثبات مقياس المناخ التنظيمي.

5. الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين:

لمعرفة الفروق الاحصائية لمتغيرات البحث

6. الوسط المرجح والوزن المئوي

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها هذا البحث في ضوء هدفه وتفسير النتائج، ومن ثم الخروج بالتوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج.

- هدف البحث: التعرف على المناخ التنظيمي السائد لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسام الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسيين.

وللتعرف على المناخ التنظيمي قام الباحثان باستخراج المعدل العام للوسط المرجح والوزن المئوي لكل مجال من مجالات المناخ التنظيمي وجدول (6) يوضح ذلك

الجدول (6)

يوضح ترتيب المجالات بحسب المعدل العام

الرتبة	المجالات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	الاتصال	4,06	81,21
2	المشاركة في اتخاذ القرار	4,04	80,82
3	العلاقات الإنسانية	3,04	80,79
4	القيادة الإدارية	3,96	79,22
5	تكنولوجيا العمل	3,95	79,14
6	الانتماء	3,92	78,42
7	الحرية الأكاديمية	3,72	74,52

ويتضح من الجدول (6) أن جميع مجالات المناخ التنظيمي حصلت على وسط مرجح اعلى من درجة القطع 3 لكن من حيث ترتيب حسب الرتبة ظهر مجال الاتصال قد احتل المرتبة الأولى بوسط مرجح (4,06) ووزن مئوي (81,21)، وهذا يعني أن (الاتصال) له دور حيوي، فهو يعتبر عنصراً مهماً من عناصر المناخ التنظيمي في كليات الجامعة المستنصرية والاتصال بشكل عام يعتبر أحد الدعائم الرئيسية في

المناخ التنظيمي في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية
أ.م.د. كريم ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي

المؤسسات والمنظمات والتربوية، فهو يعمل على نقل المعلومات بين الإدارات في المؤسسة الواحدة وبين المؤسسات مع بعضها البعض، إذ لا يمكن لأي عمل إداري أن ينجز من دون الاعتماد على المعلومات، وهذه المعلومات لا يمكن إيصالها إلا من خلال عملية الاتصال، وبما أن الجامعة تعد منظمة تربوية اجتماعية فإن إدارة الجامعة وجميع العاملين فيها من إداريين وتدرسيين يؤدون أعمالهم فيها عن طريق عملية الاتصال. في حين حصل مجال (الحرية الأكاديمية) على المرتبة الأخيرة حسب تسلسل مجالات التدريس في الجامعة المستنصرية لديه حرية أكاديمية في تدريسيه وبحثه، ولديه الحرية في اختيار المواد التي يدرسها ووضع محتوى هذه المقررات واختيار طرق التدريس الملائمة ووسائل التقويم المناسبة لطلبته، إضافة الى حريته في اختيار موضوعات البحوث العلمية وإجرائها.

وتعتبر الحرية الأكاديمية حافزاً مهماً من الحوافز المهنية لجميع أعضاء المجتمع الأكاديمي، إذ تساعد على نمو الفكر وتسهم في إطلاق طاقات الإبداع وبدونها يصعب على الجامعة أن تحقق رسالتها بصور كاملة.

الاستنتاجات:

من خلال نتائج البحث الحالي يمكن استنتاج ما يأتي:

1. أن المناخ التنظيمي في الجامعة المستنصرية يعد ايجابياً وفي المجالات كافة إذ كان بمستوى (جيد).

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي:

1. اهتمام إدارة الجامعة بآراء ومقترحات أعضاء الهيئة التدريسية وعقد اجتماعات ولقاءات دورية معهم لمناقشة الشؤون والمستجدات التربوية وطبيعة سير العمل داخل الجامعة وتبني مطالب التدريسيين وحاجاتهم وذلك لأداء أعمالهم بشكل أفضل.
2. بذل إدارة الجامعة المزيد من الاهتمام نحو تطبيق أساليب الإدارة الحديثة بما يسهم في تحسين نمط القيادة الإدارية في كليات الجامعة المستنصرية.

المقترحات:

1. إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى مدراء المدارس
2. إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي لدى التدريسيين في الجامعة المستنصرية.
3. إجراء دراسة لاحقة لهذه الدراسة تستقصي العلاقة بين المناخ التنظيمي بمتغيرات أخرى لم تتعرض لها هذه الدراسة.

المصادر:

1. أبو لبد، سبع محمد. (1979): مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي للطالب الجامعي والمعلم العربي، ط1، عمان، جمعية العمال، المطابع التعاونية، الأردن.
2. الجابري، تغريد رشيد كاظم. (2007): المناخ التنظيمي وعلاقته بالمشاركة بأخذ القرار لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بغداد، كلية التربية - ابن رشد.
3. الجلي، سوسن شاكر. (2005): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين، للطباعة والتوزيع، سوريا، دمشق.
4. حمدي، علي. (2008): سيكولوجيا الأنصال وضغوط العمل، ط1، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
5. الذنبيات، محمد محمود. (1999): المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في أجهزة الرقابة المالية والإدارية في الأردن، مجلة الدراسات للعلوم الإدارية، المجلد السادس والعشرون، العدد (1).
6. السكران، ناصر. (2004): المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
7. سليمان، حنفي محمود. (1987): السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعات المصرية للنشر والتوزيع، مصر، الإسكندرية.

- المناخ التنظيمي، في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر المياه التدريسية
 أ.م.د. كريم ناصر علي ، م.م. سوزان علاء رضا علي
8. الشميشري، أحمد بن عبد الرحمن وآخرون. (بلا): مبادئ الأعمال الأساسية والاتجاهات الحديثة، دار العبيكان للنشر والتوزيع.
 9. الشربيني، عبد الفتاح. (1987): المناخ التنظيمي وتطوير الخدمة المدنية المصرية في البنوك التجارية الكويتية، المجلة العربية الإدارية، المجلد الحادي والعشرون، العدد الثالث.
 10. عابدين، محمد عبد القادر ومحمد أحمد أبو سمرة (2001): المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراها أعضاء هيئة التدريس فيها، مجلة جامعة القدس للبحوث، المجلد الخامس عشر.
 11. العباسي، علاء عبد السلام مصطفى محمد. (2008): المناخ التنظيمي وانعكاساته في بناء المنظمة المتعلقة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الموصل.
 12. عبد الرحمن، سعد. (1998): القياس النفسي، مكتبة الفلاح، الكويت.
 13. عودة وملاوي، فتحي. (1993): أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، مكتبة الكتاني، أربد، الأردن.
 14. فان دالين ، ليوبولد، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون. (1984): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
 15. الفهيدى، عبد الله عبده محمد. (2009): أنماط السلوك القيادي السائد لدى مديري إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام العاملين معهم (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العلوم التربوية.
 16. القريوتي، محمد قاسم. (1994): المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسة ميدانية، مجلة مؤتم للبحوث والدراسات، المجلد التاسع، العدد الخامس.
 17. القريوتي، محمد قاسم. (2009) (السلوك التنظيمي) دراسة السلوك الأنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع.

18. القطامنة، منار إبراهيم. (2000): المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإنساني الإبداعي دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة)، عمان، الأردن، الجامعة الأردنية.
24. ملحم، سامي محمد. (2000): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيره للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
19. المومني، واصل جميل. (2006): المناخ التنظيمي وأدارة الصراع في المؤسسات التربوية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع.
20. المؤمن، واصل جميل حسين. (2008): الإدارة المدرسية الفعالة موضوعات إجرائية وأساسية مختارة لمديري المدارس، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع.
21. هادي، رياض عزيز. (2010): الجامعات الناشئة والتطور والحرية الأكاديمية – الاستقلالية، سلسلة ثقافية جامعية، جامعة بغداد، مركز التطوير والتعليم المستمر، بغداد، العراق.

22. Anastasi, Anna.(1976) "Psychological testing,4th ed, The Millan Copany, New York. (3)..
23. 9.Kabes,Sharon,Ecraig.(1990). The Relationship Among Teacher Satisfaction School Organizational Climate and Professional Growth and Development Attitudes of High School Teachers in Dissertation Abstracts International ,Vol. (50), No.(11), Unity of North Dakota, May.
24. Patrick, James Edward. (1995). Correlation Btween Administrative, Style and school climate . E.D..
25. Slocim, J.W and D.(1974).
26. 95.Hellrlegel, Measures Research and Contingencies Academy of Mangen, Journal, Vol. (17) No(2).
27. 96.Hall, John. W.A (1970). Comparison of halpin, crofts, s Organza Climates and Systems. Paper presented at Northeast Educational Research Associational, Annual Convention November.

Organizational climate at the University of Mustansiriya from the standpoint of the body was teaching

Assi. Prof. Dr. Kareem Nasser Ali

Suzan Gholam Reza Ali

Current research includes four chapters can be summarized highlight important points contained in each chapter of these chapters are as follows:

Chapter I:

The research problem and the importance of research , and research objectives , and the limits of the search, which can be summarized as the following points:

The role of the university in general is to prepare individuals are able to continue to live and work , and have the numbers by Amadadahm science and knowledge, and build the human personality , and because the basis of the work in which the human element represented Balheioh teaching and what should be available to them from the regulatory environment that fits the task entrusted to them so lets each of them to move and create and produce without that feels observer , and that the regulatory climate that does not have the optimal ways in harmony , cooperation and confidence is suffering from the effects of behavioral and dimensions of negative exposure of teachers to lose their ability to comply with environmental located where and feeling weak ability to interact and frustration and conflict psychological , which leads them to burn psychological injury . The problem manifested current research , including the following:

A . Identify the prevailing climate Altnzimia to members of the body was teaching in university departments Mustansiriya from the standpoint of the teaching staff.

The current research aims to the following:

A . Identify organizational climate prevailing in the university departments Mustansiriya from the standpoint of the teaching staff.

Find the limits:

Current search is limited to members of the faculty at the University of Mustansiriya , and both sexes (males - females) and disciplines (science - humanity) for the year Aaldrase (2012-2013).

Chapter II:

This included a chapter on the theoretical background and a range of previous studies

Chapter III:

Is a chapter on research and objective procedures in:

1. Research community : which consists of (2292) present in pedagogy (12) College.

2. Sample Search: consisted of (580) of any pedagogy (25%) of the research community who took all of the colleges.
3. Search tool : to measure the organizational climate , the researcher has built a tool which is to identify the regulatory climate , which included 85 items distributed on seven areas , namely, (administrative leadership , human relations , participation in decision-making , academic freedom , belonging, IT work , contact).
4. Honesty was to verify the authenticity of the tool during the presentation to the jury numbered (13) experts to judge the validity of the vertebrae in the measuring tool is designed to measure.
5. Persistence: 'I hope for stability by using the search tool (re- test , and the equation of Alfa kronbach) on a sample (50) pedagogy , reaching the value of coefficient tool organizational climate (81.7) for the re- test method and (79.4 for the way Alfa kronbach.

-Statistical methods : the researcher used the following statistical methods: (Percentile ratio , chi-square , Pearson coefficient Artaat , Cronbach Alpha equation , t- test for Aantien Mstqltien , the weighted average and the weight percentile).

Chapter IV:

Through the search results that the researcher was able to conclude the following:

The regulatory climate in Mustansiriya University is positive in all fields , as was the level of (good)(

-Recommendations:

The attention of the university administration 's views and proposals of members of the teaching staff of the Authority , and holding meetings and regular meetings with them to discuss the affairs and educational developments and the nature of the workflow within the university and faculty embrace the demands and needs in order to do their jobs better.

-Proposals:

1. Conduct a study to determine the relationship between organizational climate and organizational commitment to the principals.
2. Conduct a study to determine the relationship between organizational climate and organizational loyalty among faculty in the University of Mustansiriya.
3. Conduct a subsequent study of this study explores the relationship between organizational climate with other variables not exposed to this study.
4. Conduct a study similar to this study in the rest of the Iraqi universities.